

沖縄県立職業能力開発校のあり方（案）

資料編

目 次

1 人口動態・労働市場の概況	- 1 -
1-1 総人口	- 1 -
1-2 年齢階級別人口	- 1 -
1-3 労働力人口	- 2 -
1-4 労働力人口（男女別）	- 2 -
1-5 労働力人口（年齢階級別）	- 3 -
1-6 非正規雇用の割合（年齢階級別）	- 3 -
1-7 完全失業率（年齢階級別）	- 4 -
1-8 新規学卒就職者の離職状況	- 5 -
1-9 新規学卒者の県外就職比率	- 5 -
1-10 転入者・転出者の状況（年齢階級別）	- 6 -
1-11 賃金水準の状況	- 6 -
1-12 産業別就業者数	- 7 -
1-13 職種別有効求人倍率	- 7 -
1-14 有効求人倍率の推移（技能系職業）	- 8 -
2 沖縄県立職業能力開発校の職業訓練実施状況	- 9 -
2-1 施設内訓練の実施状況	- 9 -
(1) 普通課程	- 9 -
(2) 短期課程	- 9 -
(3) 障がい者訓練	- 9 -
(4) 訓練科毎の実施状況	- 11 -
(5) 定員充足率（全国比較）	- 13 -
(6) 訓練生の年齢分布	- 13 -
(7) 男女の割合	- 14 -
(8) 新規学卒者・離職者の割合	- 14 -
(9) 訓練生の出身地と就職先の関係	- 15 -
2-2 委託訓練の実施状況	- 16 -
(1) 離職者等訓練	- 16 -
(2) 障がい者訓練	- 16 -
(3) 男女の割合	- 17 -
2-3 在職者訓練の実施状況	- 17 -

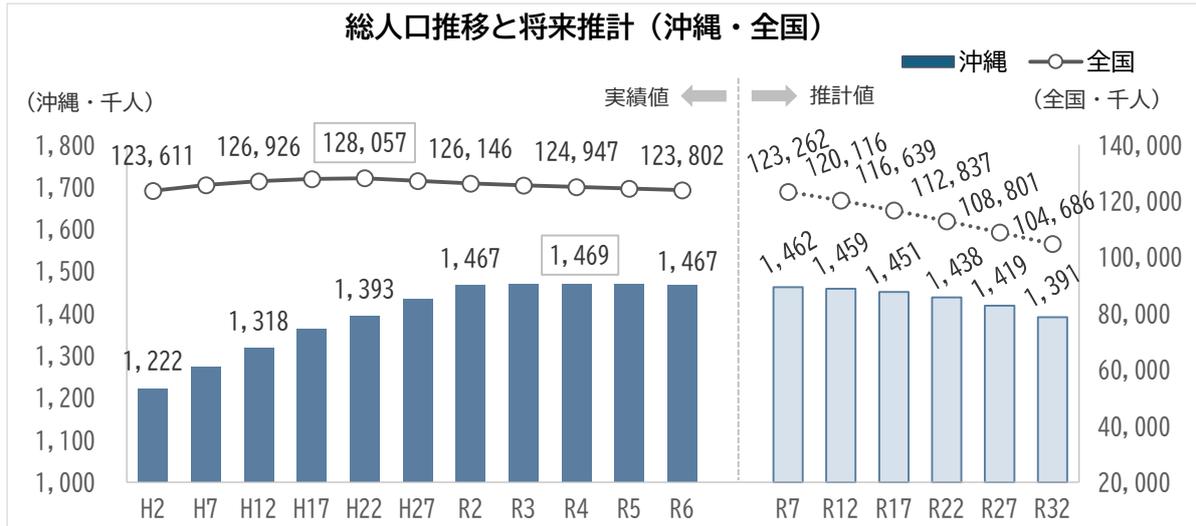
2-4 施設の状況	- 18 -
3 産業界のニーズ	- 19 -
3-1 事業者アンケート	- 19 -
(1) 不足感のある職種	- 19 -
(2) 事業所の発展にとって重要と考える従業員の能力・スキル	- 19 -
(3) 従業員に対する人材育成の取組	- 20 -
(4) 従業員の人材育成に関する課題	- 21 -
(5) 公共職業能力開発施設に期待する役割	- 21 -
4 労働者のニーズ	- 22 -
4-1 従業員アンケート	- 22 -
(1) 会社を通して受けた（受けたい）教育訓練	- 22 -
(2) OFF-JT や社外の機関を利用した教育訓練の受講希望	- 23 -
(3) 向上させたい能力・スキル	- 23 -
(4) 職業能力向上における主な課題	- 24 -
4-2 求職者アンケート	- 25 -
(1) 就職前の教育訓練の受講希望	- 25 -
(2) 免許・資格を取得する（取得したい）理由	- 25 -
5 訓練生・修了生の声	- 26 -
5-1 在校生アンケート	- 26 -
(1) 入校理由	- 26 -
(2) 訓練の満足度	- 26 -
(3) 入校前の免許や資格保有、今後取得したい免許や資格	- 27 -
(4) 就職後の継続的な技能・知識の向上に向けた取組の必要性	- 27 -
5-2 修了生アンケート	- 28 -
(1) 訓練の満足度	- 28 -
(2) 修了後の就業・定着状況	- 28 -
(3) 習得した技能・知識の活用状況	- 29 -
(4) 就職後の技能・知識のギャップ	- 29 -
(5) 今後取得したい免許や資格の有無	- 29 -
6 民間教育訓練機関（専修学校）の状況	- 30 -
6-1 専修学校の地域分布	- 30 -
6-2 高等学校卒業者の進路状況	- 30 -
7 訓練科の見直し（案）	- 31 -

1 人口動態・労働市場の概況

1-1 総人口

(第2章 2 人口動態・労働市場の動向)

全国の総人口は、平成20年をピークに減少局面に入っており、令和32年には総人口が令和7年時点の84.9%程度に減少する見込みである。沖縄においては、全国より14年遅れ、令和4年にピークを迎え146.9万人となった。令和32年には、総人口が令和7年時点の95.1%程度に減少するとされているが、減少スピードは全国よりも緩やかである。

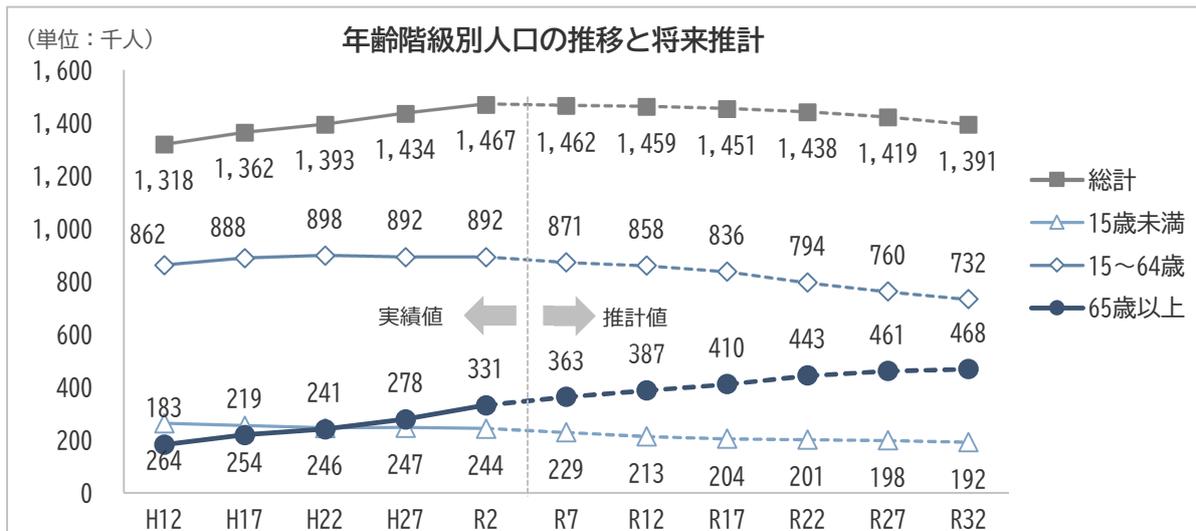


資料：令和6年までは、総務省「人口推計」（全国）、沖縄県「沖縄県人口移動報告年報」（沖縄）より作成
令和7年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（令和5（2023）年推計）」より作成

1-2 年齢階級別人口

(第2章 2 人口動態・労働市場の動向)

沖縄県では、65歳以上の人口増加が続いており、今後も増加する見通しである。一方で、15歳未満の人口及び15～64歳の人口（生産年齢）は減少する見込みである。

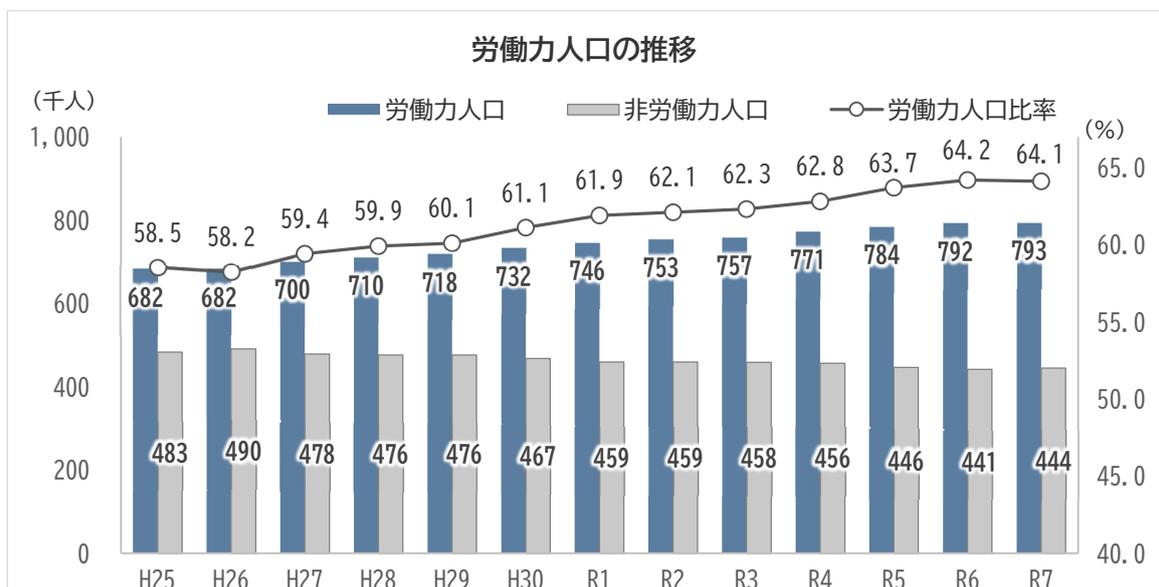


資料：令和2年までは総務省「国勢調査」、令和7年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（令和5（2023）年推計）」より作成

1-3 労働力人口

(第2章 2 人口動態・労働市場の動向)

沖縄県の労働力人口は増加傾向にある。令和7年の労働力人口比率は、64.1%となり、労働参加が進んでいる。

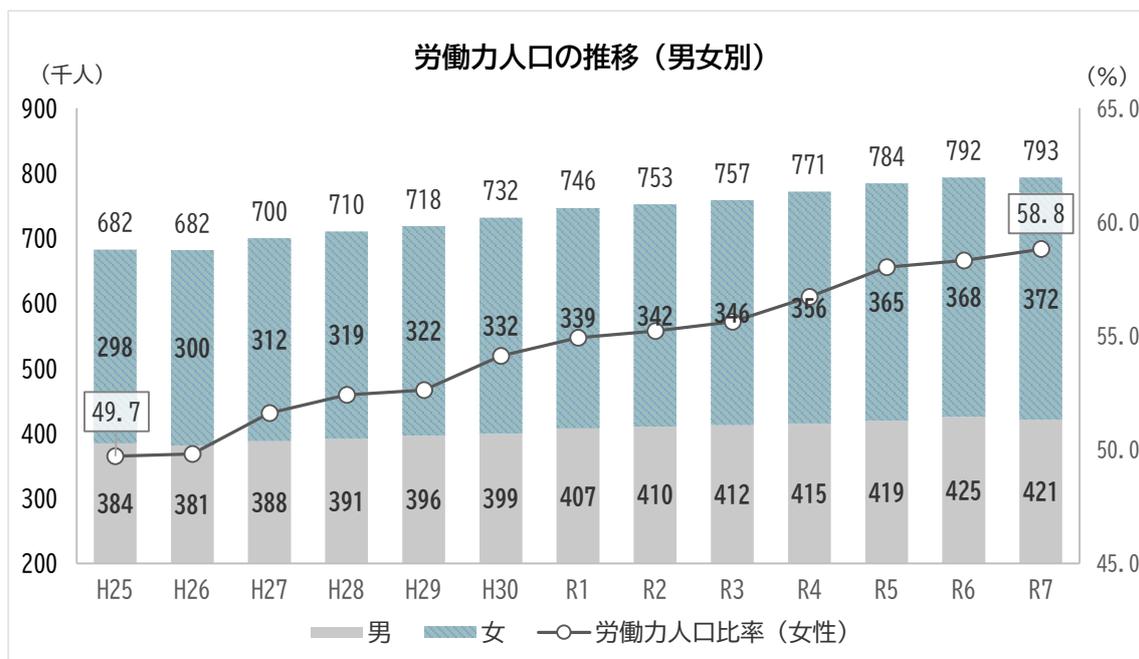


資料：沖縄県企画部「労働力調査」より作成

1-4 労働力人口（男女別）

(第2章 2 人口動態・労働市場の動向)

沖縄県の労働力人口は、男女ともに増加傾向にある。特に女性の労働参加が進んでおり、令和7年には372千人となり、平成25年から24.8%増加した。

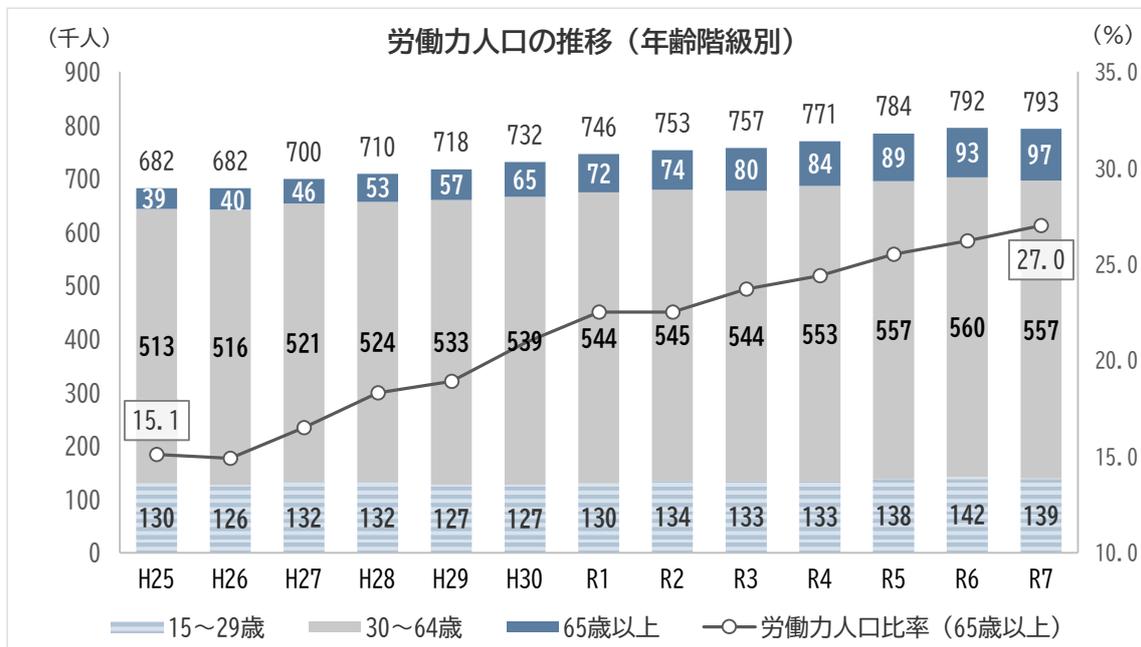


資料：沖縄県企画部「労働力調査」より作成

1-5 労働力人口（年齢階級別）

（第2章 2 人口動態・労働市場の動向）

沖縄県の労働力人口を年齢階級別にみると、特に65歳以上で労働参加が進んでおり、令和7年には97千人となり、平成25年から148.7%増加した。

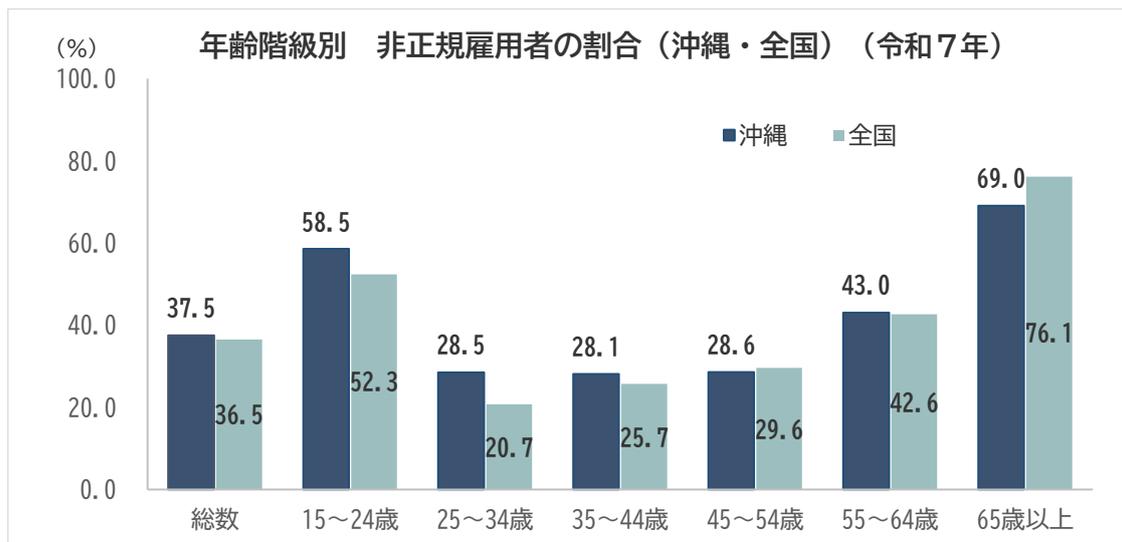


資料：沖縄県企画部「労働力調査」より作成

1-6 非正規雇用者の割合（年齢階級別）

（第2章 2 人口動態・労働市場の動向）

沖縄県の非正規雇用割合は、全国と比較して、近年その差は縮まってきているものの、15～34歳の若年層において、依然として高い状況にある。

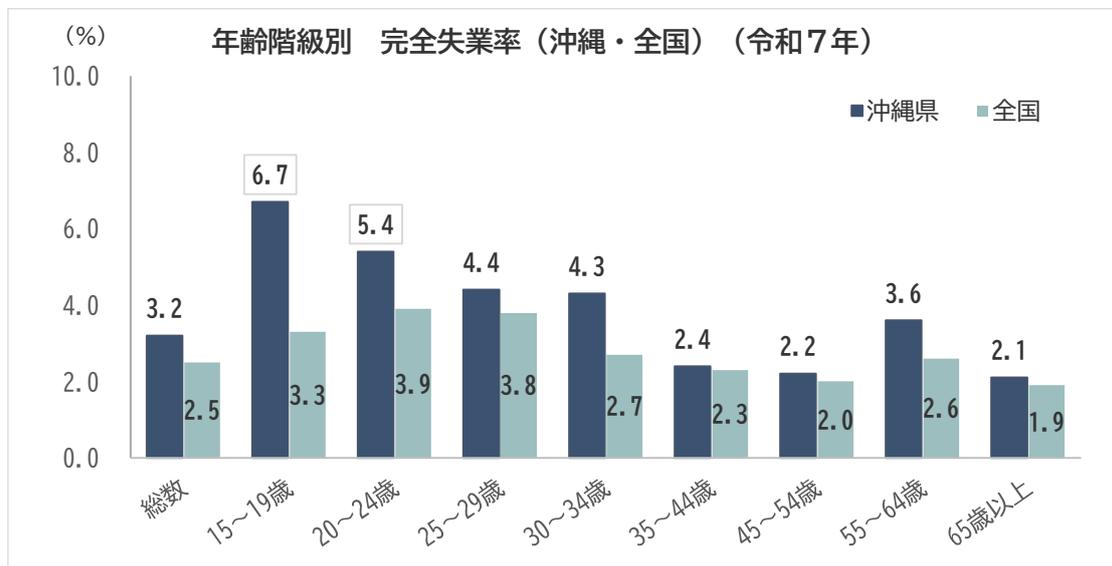


資料：沖縄県企画部「労働力調査」、総務省「労働力調査」より作成

1-7 完全失業率（年齢階級別）

（第2章 2 人口動態・労働市場の動向）

年齢階級別の完全失業率を見ると、若年層において全国との差が大きく、特に15～19歳では全国を3.4ポイント上回っている。

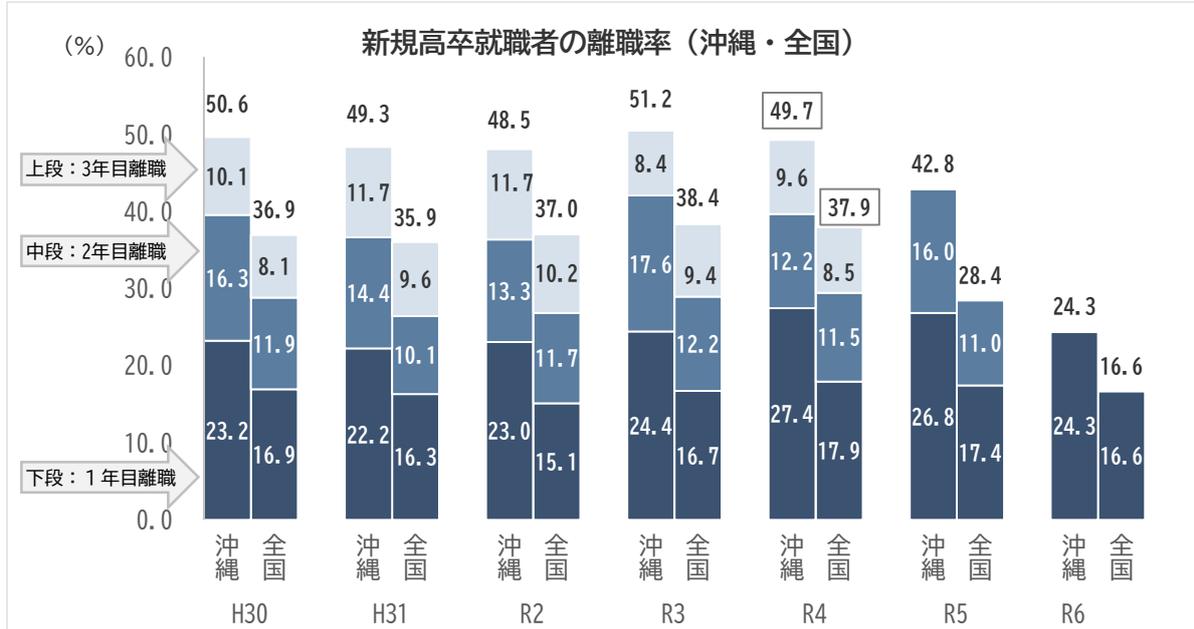


資料：沖縄県企画部「労働力調査」、総務省「労働力調査」より作成

1-8 新規学卒就職者の離職状況

(第2章 2 人口動態・労働市場の動向)

令和4(2022)年3月卒業の新規高卒就職者の就職後3年以内の離職率は、沖縄49.7%、全国37.9%で、全国と比較して高い状況にある。

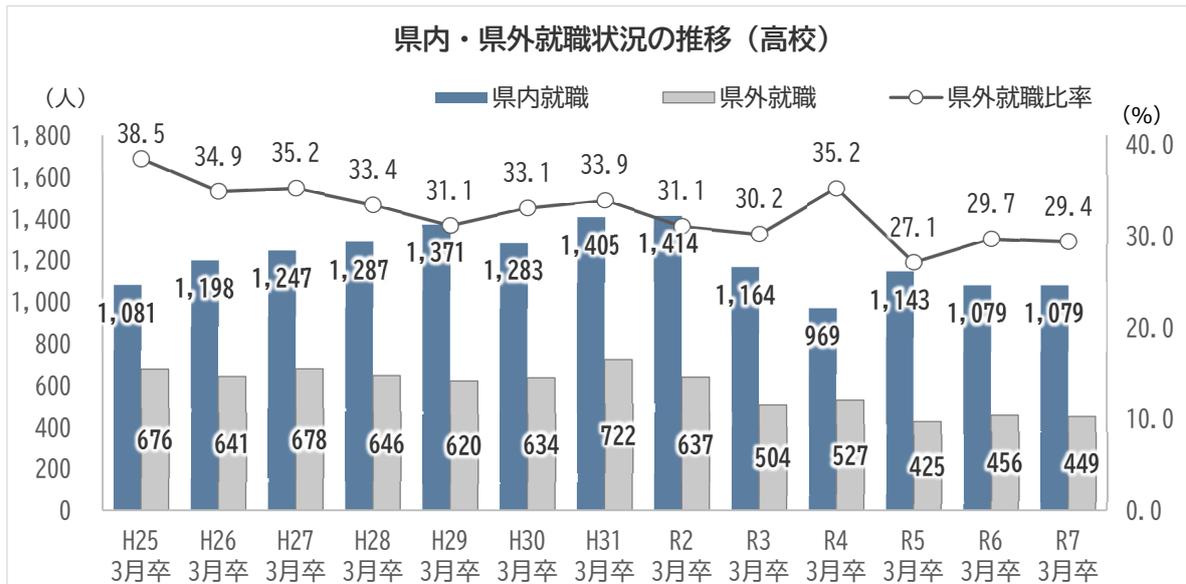


資料：沖縄労働局「新規学卒就職者の離職状況（令和4(2022)年3月卒業）」より作成

1-9 新規学卒者の県外就職比率

(第2章 3 沖縄の地域特性と産業人材をめぐる課題)

高等学校卒業生の県外就職者比率は低下傾向にあるものの、依然として約3割が県外で就職しており、人材の流出が見られる。



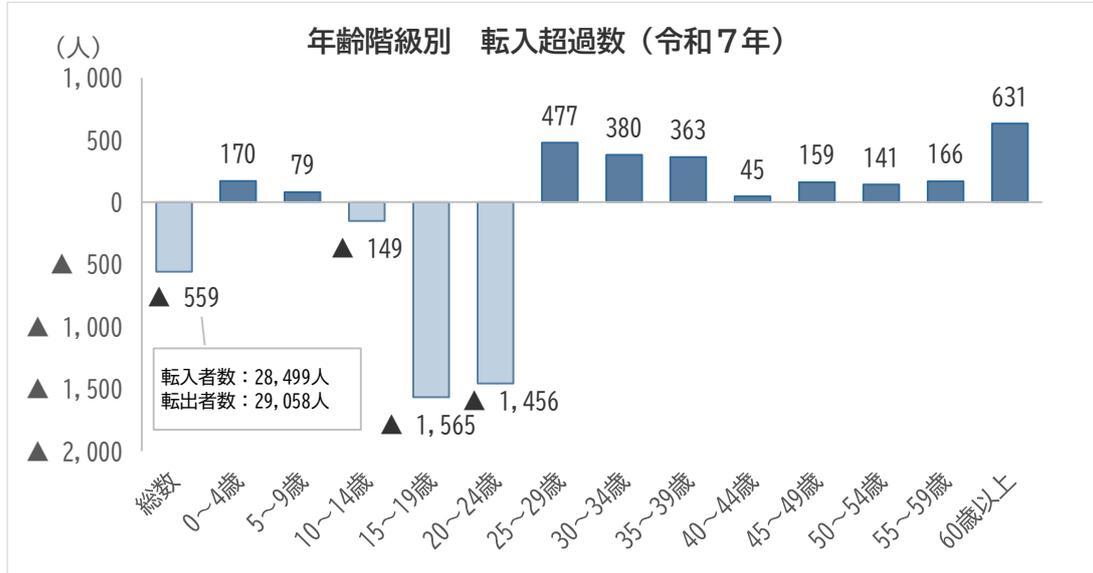
資料：沖縄労働局「新規高卒者・大卒者等の求人・求職・就職内定状況」より作成

R3年3月卒までは6月末現在（最終）の数値、R4年3月卒以降は3月末現在かつ広域通信制高校を除いた数値

1-10 転入者・転出者の状況（年齢階級別）

（第2章 3 沖縄の地域特性と産業人材をめぐる課題）

沖縄県における令和7年の転入超過数（転入者数と転出者数の差）は、▲559人となり、転出超過となった。15～24歳の転出超過数は3,021人で、進学や就職を契機とした県外転出が主な要因と考えられる。

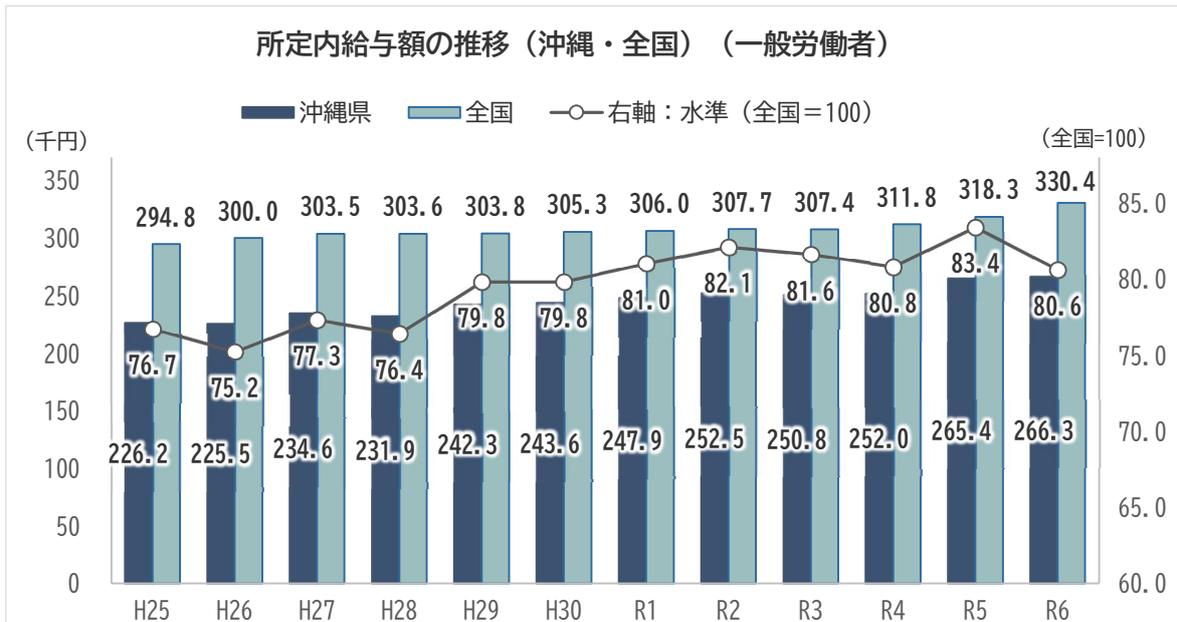


資料：総務省「住民基本台帳人口移動報告（2025年）」より作成
転入超過数：他県からの転入者数から他県への転出者数を差し引いた数

1-11 賃金水準の状況

（第2章 2 人口動態・労働市場の動向）

沖縄県の所定内給与額は、増加しているものの、依然として全国の約8割の水準で推移している。

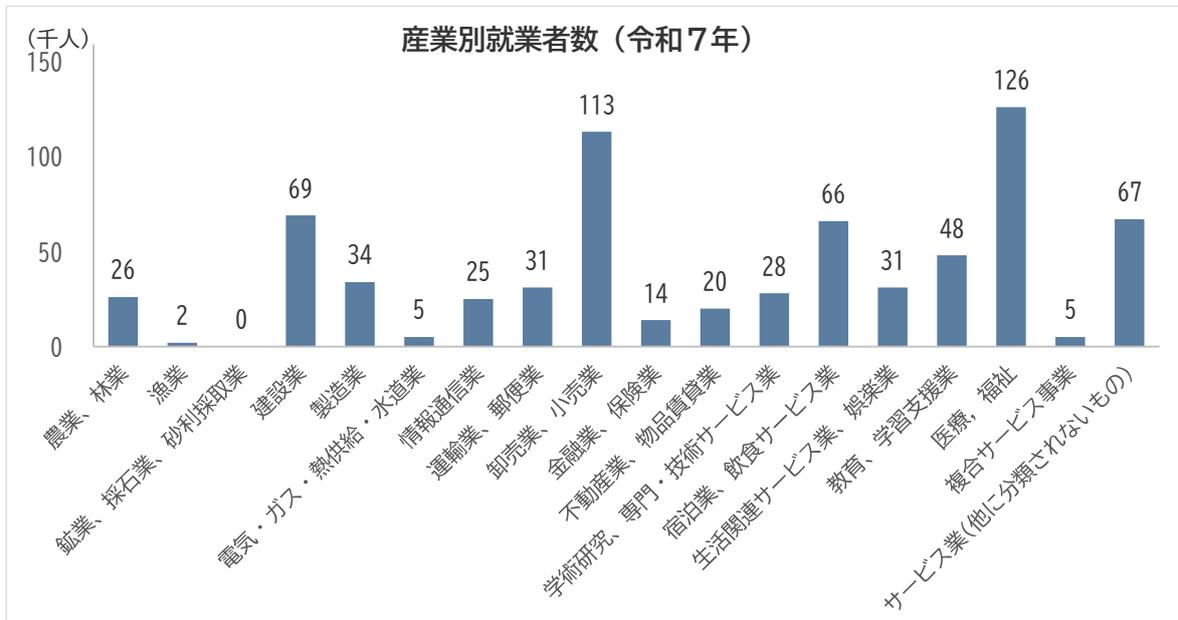


資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成

1-12 産業別就業者数

(第2章 3 沖縄の地域特性と産業人材をめぐる課題)

産業別就業者数をみると、医療、福祉（16.4%）や卸売業、小売業（14.7%）の割合が高い。一方で、建設業、製造業、情報通信業など、社会基盤を支える多様な産業が一定の比重を占めている。



資料：沖縄県企画部「労働力調査（令和7年平均）」より作成

1-13 職業別有効求人倍率

(第2章 2 人口動態・労働市場の動向)

職業別有効求人倍率は、「事務従事者」は低い一方、「保安職業従事者」や「福祉関連職業」、「建設・採掘従事者」で高くなるなど、職種によって差がある。

職業別常用有効求人倍率（令和8年1月）

(単位：人・件・倍)

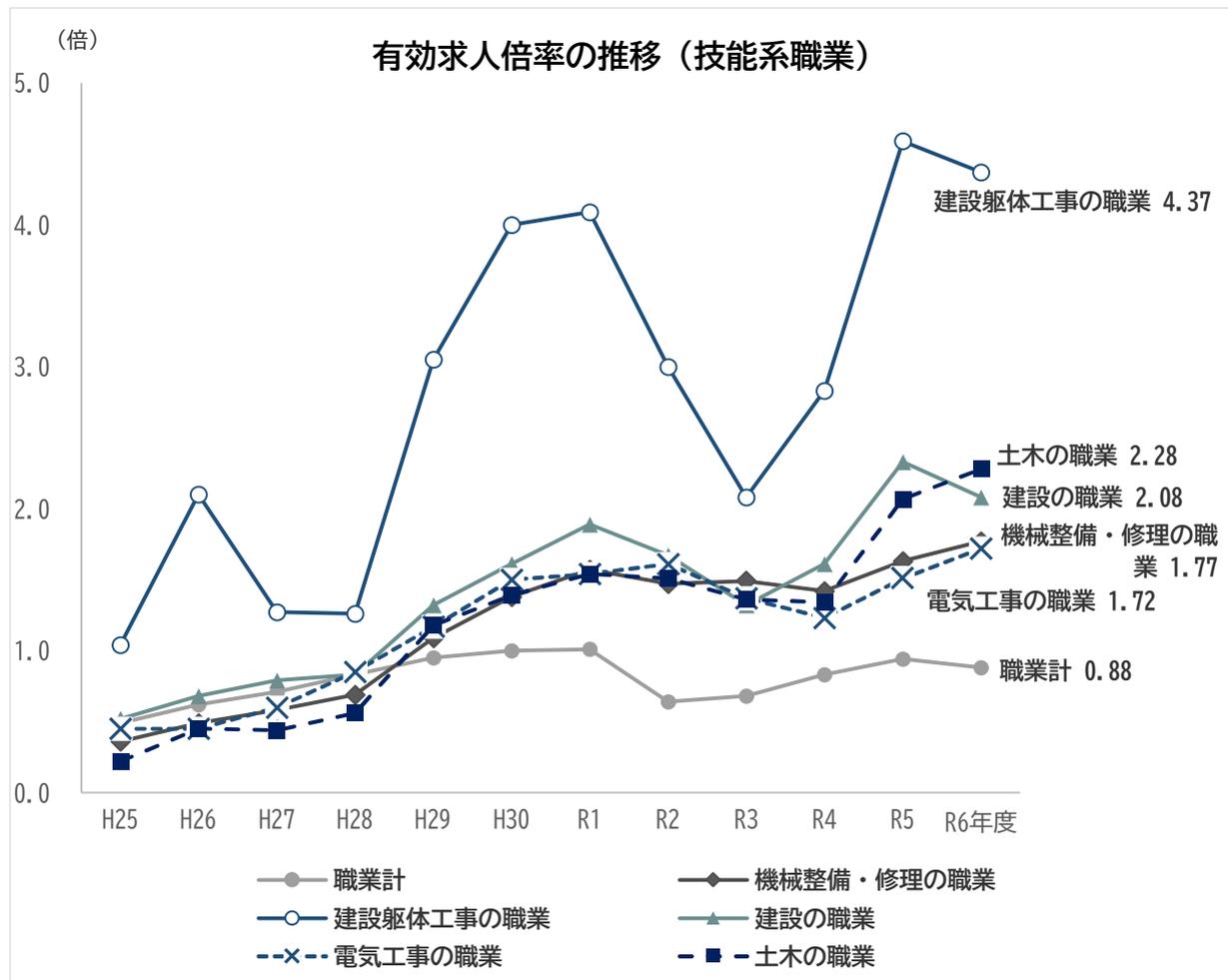
令和8（2026）年1月	有効求職者数 (A)	有効求人数 (B)	有効求人倍率 (B/A)
職業計	25,658	26,247	1.02
管理的職業従事者	56	48	0.86
専門的・技術的職業従事者	4,204	8,101	1.93
事務従事者	5,916	3,575	0.60
販売従事者	885	1,731	1.96
サービス職業従事者	3,175	6,732	2.12
保安職業従事者	221	517	2.34
農林漁業従事者	267	221	0.83
生産工程従事者	858	1,134	1.32
輸送・機械運転従事者	720	1,281	1.78
建設・採掘従事者	509	1,154	2.27
運搬・清掃・包装等従事者	2,554	1,753	0.69
IT関連職業合計	1,102	1,106	1.00
福祉関連職業合計	2,095	5,619	2.68
(うち介護関係)	1,141	3,386	2.97
分類不能の職業	6,293	0	-

資料：沖縄労働局「労働市場の動き（令和8（2026）年1月）」より作成

1-14 有効求人倍率の推移（技能系職業）

（第2章 2 人口動態・労働市場の動向）

職業別有効求人倍率の推移をみると、職業計は1倍を下回る水準で推移している一方、建設関連や機械整備・修理の職業など、技能系の職業は上昇傾向にある。



資料：厚生労働省「雇用関係指標（年度）パートタイムを含む常用」より作成

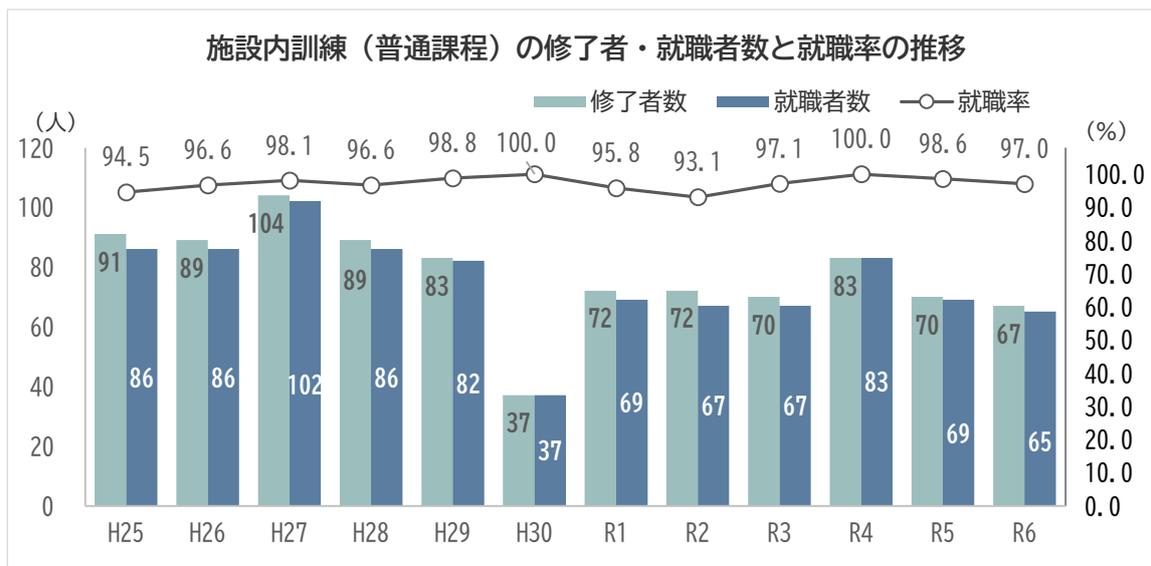
2 沖縄県立職業能力開発校の職業訓練実施状況

(第3章 1 沖縄県立職業能力開発校の現状)

2-1 施設内訓練の実施状況

(1) 普通課程

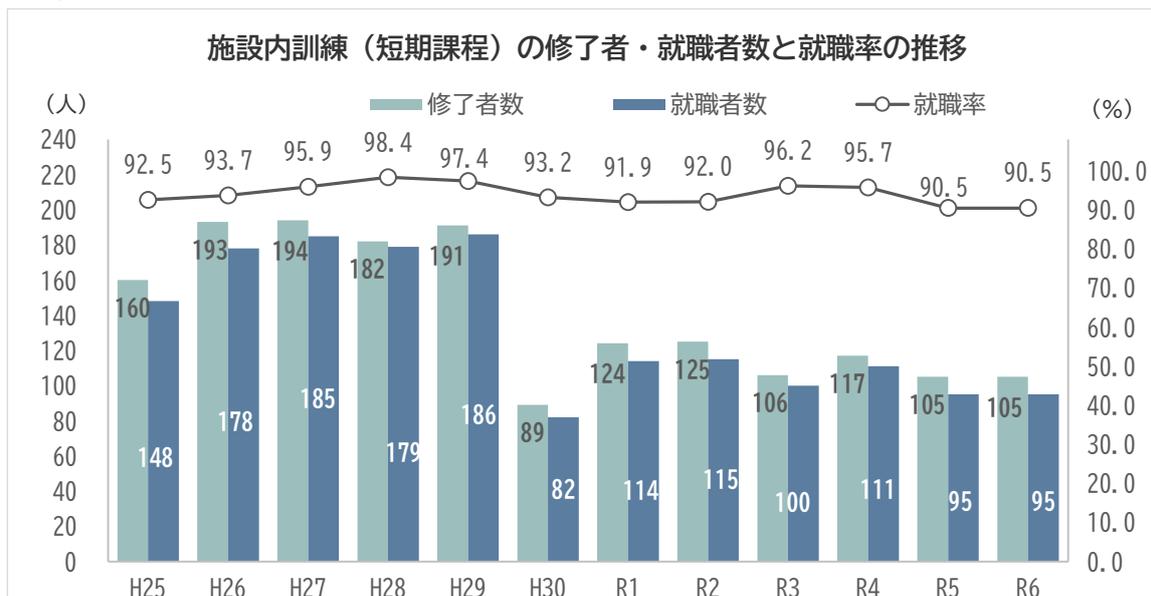
施設内訓練のうち普通課程では、平成25年度から令和6年度までに、修了者数は927人、就職者数は899人となった。就職率は90%以上で推移、H25～R6平均で97.2%となった。



就職率＝就職者数÷（修了者数－進学希望者数）

(2) 短期課程

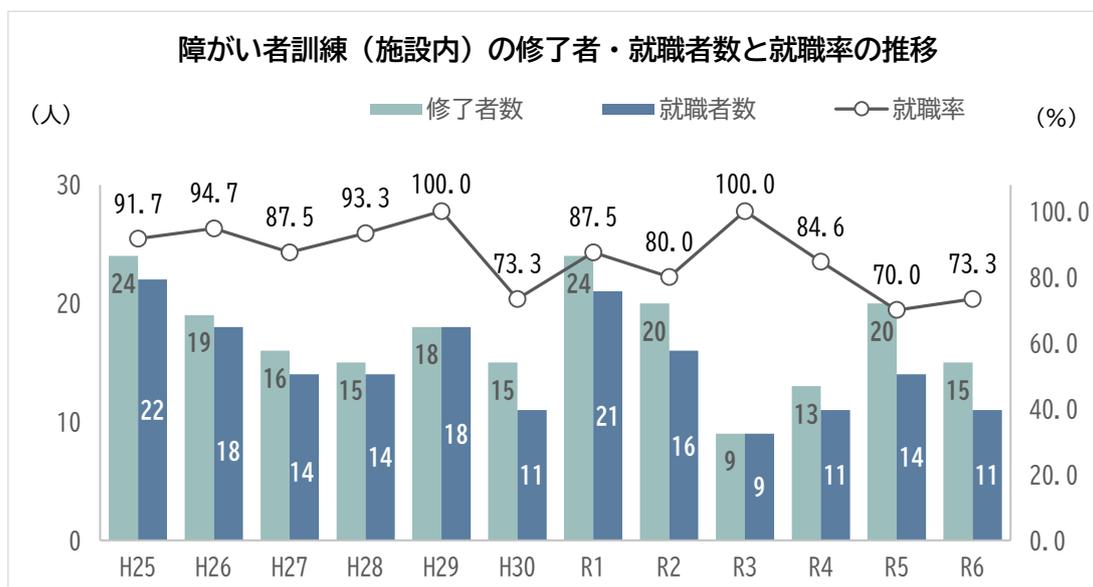
施設内訓練のうち短期課程では、平成25年度から令和6年度までに、修了者数は1,691人、就職者数は1,588人となった。就職率は90%以上で推移、H25～R6平均で94.4%となった。



就職率＝就職者数÷（修了者数－進学希望者数）

(3) 障がい者訓練

施設内訓練のうち障がい者を対象とした訓練では、平成25年度から令和6年度までに、修了者数は208人、就職者数は179人となった。就職率は、H25～R6平均で86.1%となった。



就職率＝就職者数÷（修了者数－進学希望者数）

(4) 訓練科毎の実施状況

【具志川校】

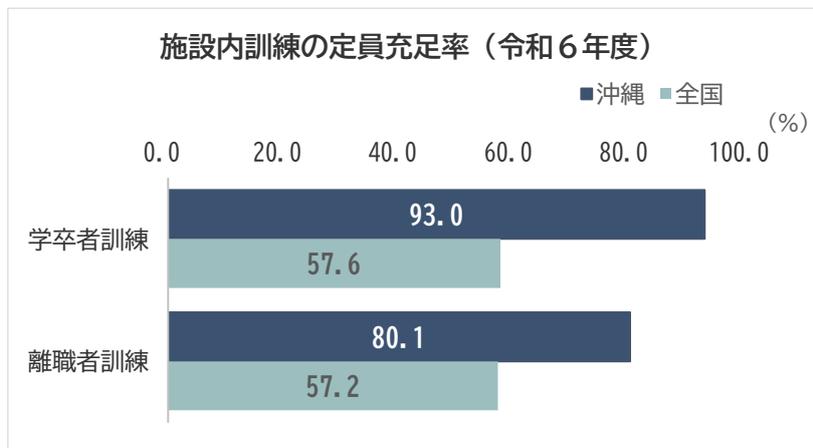
訓練科名	期間	年度	定員 [人]	入校者数 [人]	定員充足率 [%]	修了者数 [人]	就職者数 [人]	就職率 [%]
自動車整備科	2年	令和4年度	40	37	92.5	17	17	100.0
		令和5年度	40	38	95.0	15	15	100.0
		令和6年度	40	39	97.5	15	15	100.0
		3年平均	40	38	95.0	16	16	100.0
電気システム科	2年	令和4年度	40	35	87.5	16	16	100.0
		令和5年度	40	30	75.0	16	16	100.0
		令和6年度	40	34	85.0	12	11	91.7
		3年平均	40	33	82.5	15	14	97.7
メディア・アート科	2年	令和4年度	40	37	92.5	16	16	100.0
		令和5年度	40	38	95.0	15	14	93.3
		令和6年度	40	31	77.5	15	15	100.0
		3年平均	40	35	88.3	15	15	97.8
情報システム科	2年	令和4年度	40	39	97.5	17	17	100.0
		令和5年度	40	37	92.5	13	13	100.0
		令和6年度	40	36	90.0	15	14	93.3
		3年平均	40	37	93.3	15	15	97.8
造園ガーデニング科	1年	令和4年度	20	20	100.0	17	17	100.0
		令和5年度	20	16	80.0	15	15	100.0
		令和6年度	20	19	95.0	16	13	81.3
		3年平均	20	18	91.7	16	15	93.8
オフィスビジネス科 (前期・後期)	6か月	令和4年度	26	26	100.0	26	24	92.3
		令和5年度	26	30	115.4	28	24	85.7
		令和6年度	26	27	103.8	24	22	91.7
		3年平均	26	28	106.4	26	23	89.7
オフィスビジネス科 (身体障がい者対象) (前期・後期)	6か月	令和4年度	14	6	42.9	6	6	100.0
		令和5年度	14	2	14.3	2	2	100.0
		令和6年度	14	4	28.6	3	2	66.7
		3年平均	14	4	28.6	4	3	90.9
総合実務科 (知的障がい者対象)	1年	令和4年度	15	4	26.7	1	1	100.0
		令和5年度	15	14	93.3	11	9	81.8
		令和6年度	15	4	26.7	4	4	100.0
		3年平均	15	7	48.9	5	5	87.5
具志川校 計		令和4年度	235	204	86.8	116	114	98.3
		令和5年度	235	205	87.2	115	108	93.9
		令和6年度	235	194	82.6	104	96	92.3
		3年平均	235	201	85.5	112	106	94.9

【浦添校】

訓練科名	期間	年度	定員 [人]	入校者数 [人]	定員充足率 [%]	修了者数 [人]	就職者数 [人]	就職率 [%]
自動車整備科	2年	令和4年度	40	37	92.5	17	17	100.0
		令和5年度	40	28	70.0	11	11	100.0
		令和6年度	40	33	82.5	10	10	100.0
		3年平均	40	33	81.7	13	13	100.0
電気工事科	1年	令和4年度	30	25	83.3	22	20	95.2
		令和5年度	20	19	95.0	10	10	100.0
		令和6年度	20	19	95.0	14	14	100.0
		3年平均	23	21	90.0	15	15	97.8
溶接・板金塗装科	1年	令和4年度	20	14	70.0	10	10	100.0
		令和5年度	20	15	75.0	8	8	100.0
		令和6年度	20	11	55.0	9	9	100.0
		3年平均	20	13	66.7	9	9	100.0
建設機械整備科	1年	令和4年度	20	20	100.0	16	16	100.0
		令和5年度	20	17	85.0	12	12	100.0
		令和6年度	20	17	85.0	13	12	92.3
		3年平均	20	18	90.0	14	13	97.6
配管・建物設備科	1年	令和4年度	20	12	60.0	11	11	100.0
		令和5年度	20	9	45.0	9	9	100.0
		令和6年度	20	14	70.0	12	12	100.0
		3年平均	20	12	58.3	11	11	100.0
エクステリア科	1年	令和4年度	10	3	30.0	2	2	100.0
		令和5年度	10	7	70.0	3	3	100.0
		令和6年度	10	2	20.0	2	2	100.0
		3年平均	10	4	40.0	2	2	100.0
オフィスビジネス科 (身体障がい者対象) (前期・後期)	6か月	令和4年度	20	7	35.0	6	4	66.7
		令和5年度	20	8	40.0	7	3	42.9
		令和6年度	20	10	50.0	8	5	62.5
		3年平均	20	8	41.7	7	4	57.1
浦添校 計		令和4年度	160	118	73.8	84	80	96.4
		令和5年度	150	103	68.7	60	56	93.3
		令和6年度	150	106	70.7	68	64	94.1
		3年平均	153	109	71.1	71	67	94.8
2校 合計		令和4年度	395	322	81.5	200	194	97.5
		令和5年度	385	308	80.0	175	164	93.7
		令和6年度	385	300	77.9	172	160	93.0
		3年平均	388	310	79.8	182	173	94.9

(5) 定員充足率（全国比較）

施設内訓練における定員充足率は、学卒者訓練、離職者訓練ともに全国平均よりも高い。

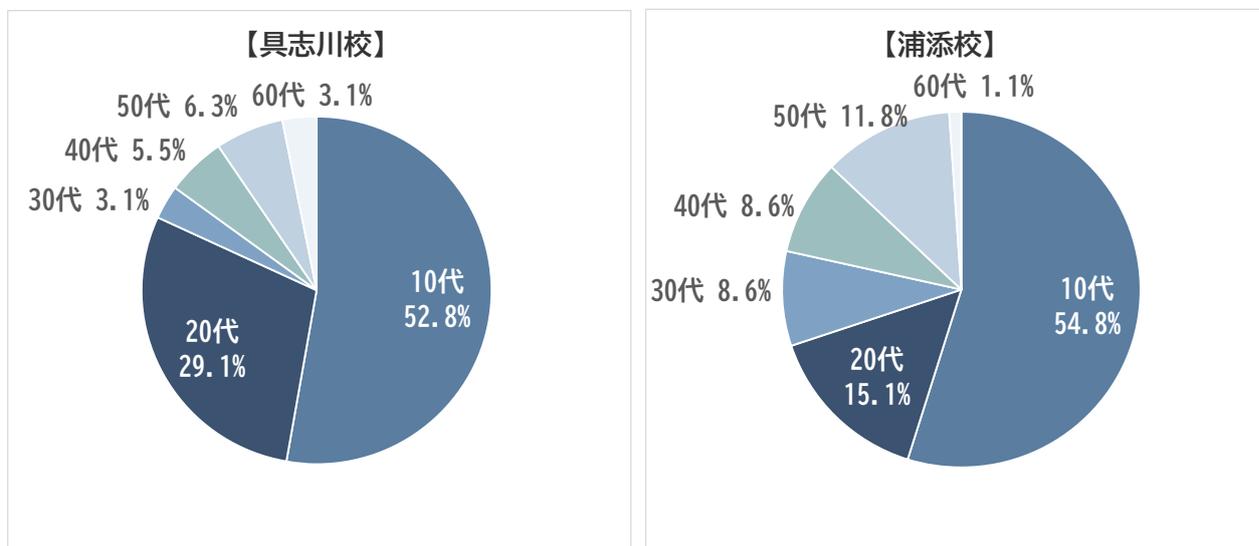


厚生労働省「令和6年度公共職業訓練等実績」より作成

(6) 訓練生の年齢分布

訓練生の年齢分布は、2校とも10代、20代の若年者の割合が高い。短期課程が中心である浦添校においては、普通課程が中心の具志川校と比較して30代以上の割合が高い。

年齢分布（令和6年度）

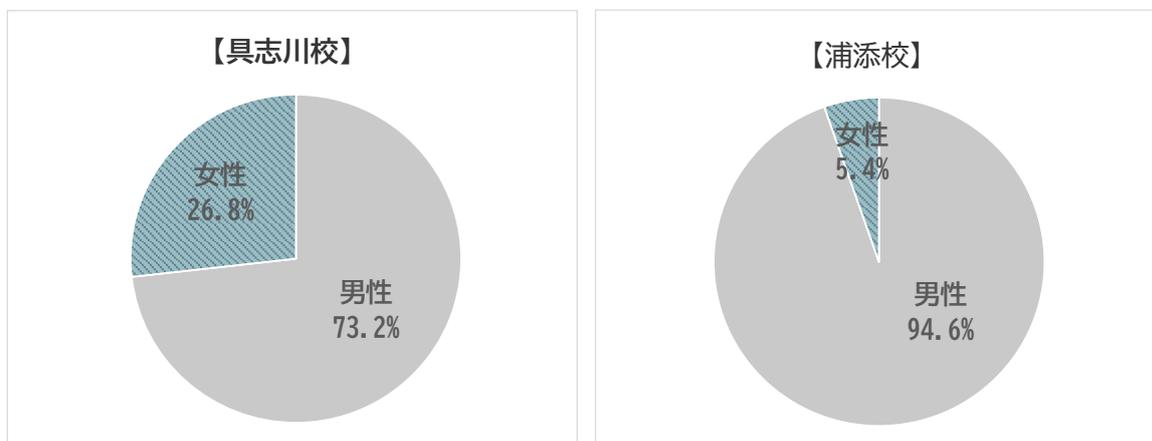


令和6年度入校者（2年課程の2年次を含まない）

(7) 男女の割合

訓練生の男女割合を見ると、2校とも男性の割合が高い。具志川校は、メディア・アート科（女性57.1%）、オフィスビジネス科（女性74.1%）の女性の割合が高く、浦添校と比較して女性の割合が高い。

男女の割合（令和6年度）

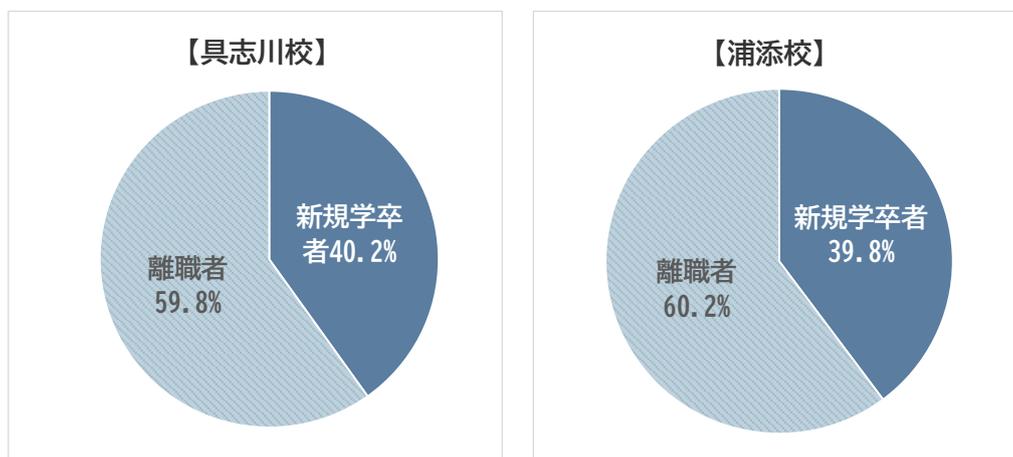


令和6年度入校者（2年課程の2年次を含まない）

(8) 新規学卒者・離職者の割合

訓練生の新規学卒者と離職者の割合は、2校とも離職者が約60%になっている。訓練課程別に新規学卒者の割合をみると、普通課程（2年）では約70%、短期課程（6か月～1年）では約18%となっている。

新規学卒者・離職者の割合（令和6年度）



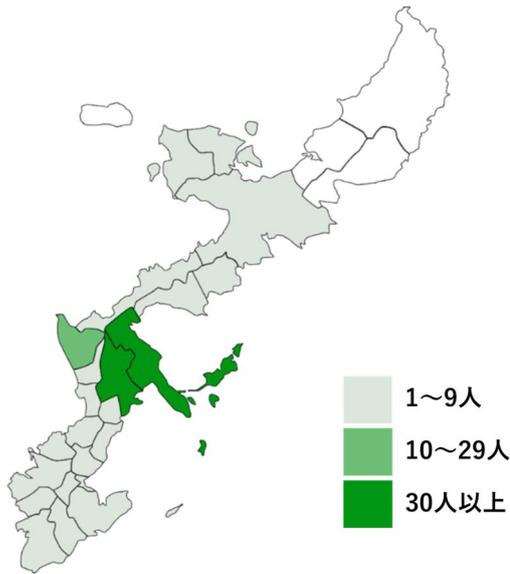
令和6年度入校者（2年課程の2年次を含まない）

(9) 訓練生の出身地と就職先の関係

訓練生の出身地は、具志川校は中部地域、浦添校は南部地域が多く、修了生の勤務地は、具志川校は中部地域、浦添校は南部地域が多い。各校には、それぞれの地域から訓練生が入校し、地域の企業等へ就職している状況がうかがえる。

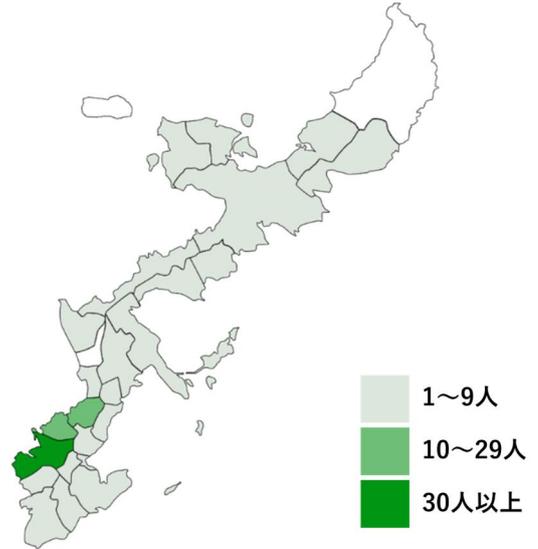
訓練生の出身地【具志川校】

(R4～R6年度入校者の平均)



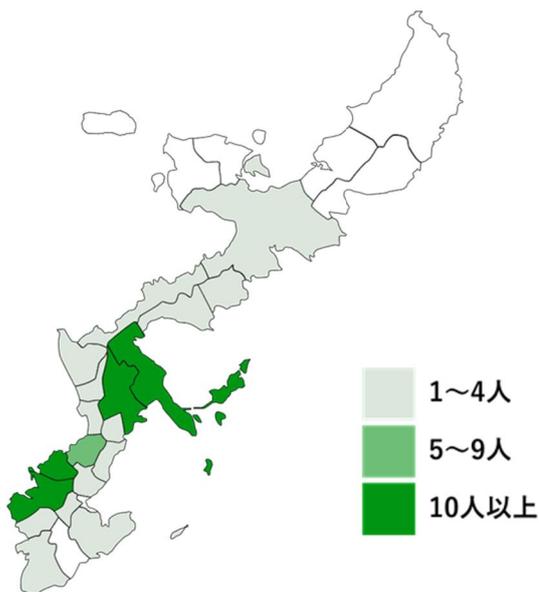
訓練生の出身地【浦添校】

(R4～R6年度入校者の平均)



修了生の勤務地【具志川校】

(R4～R6年度修了者の平均)



修了生の勤務地【浦添校】

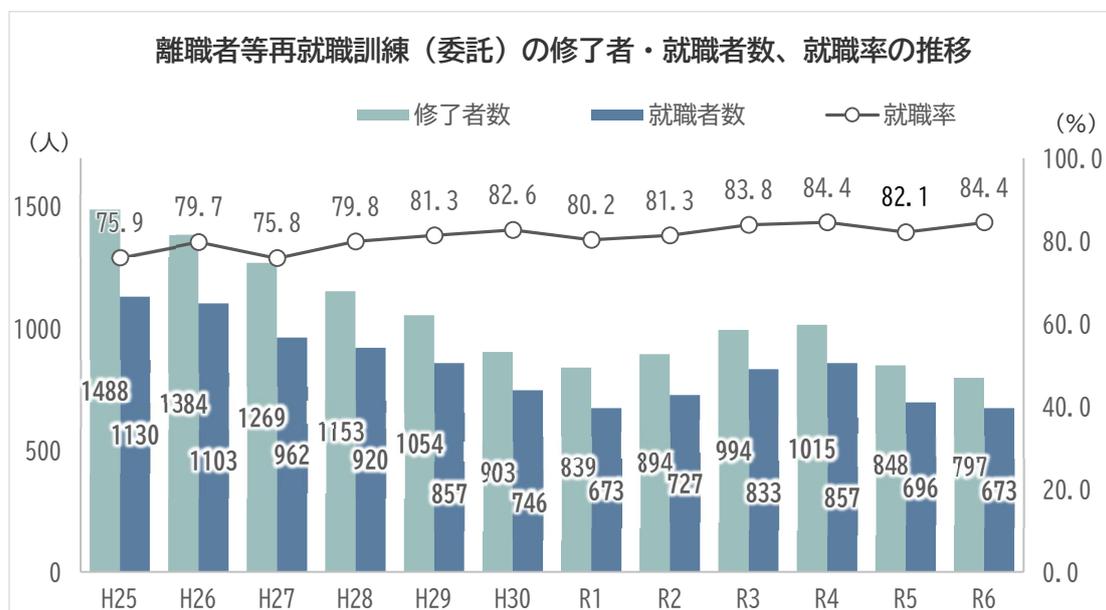
(R4～R6年度修了者の平均)



2-2 委託訓練の実施状況

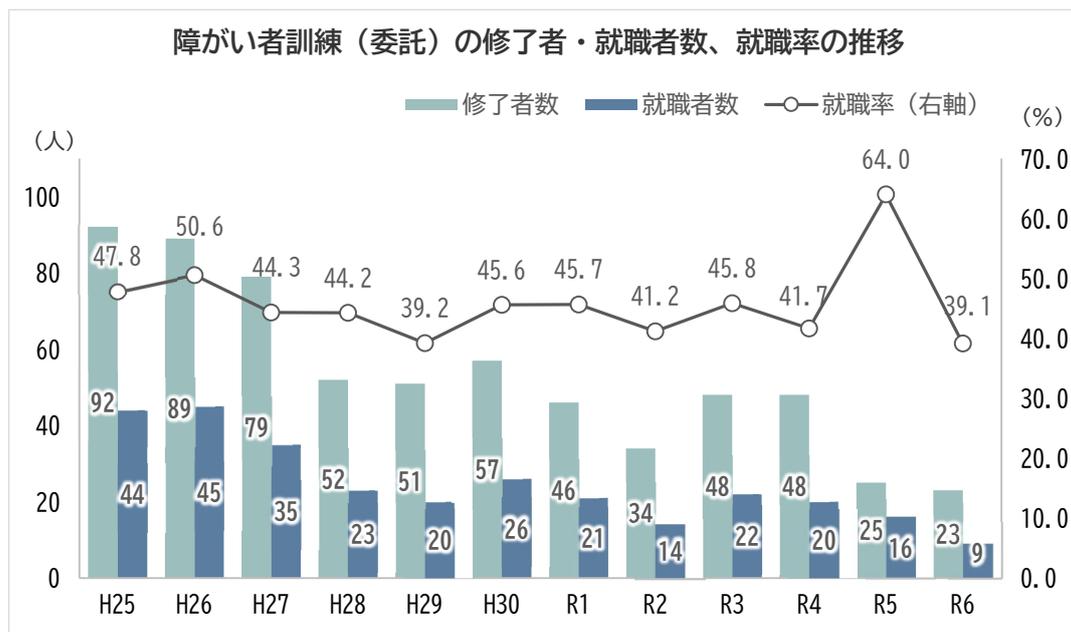
(1) 離職者等訓練

離職者等再就職訓練（委託）では、平成25年度から令和6年度までに、修了者数は12,638人、就職者数は10,177人となった。就職率はH29年度以降、80%以上で推移し、平成25年度から令和6年度の平均で80.5%となった。



(2) 障がい者訓練

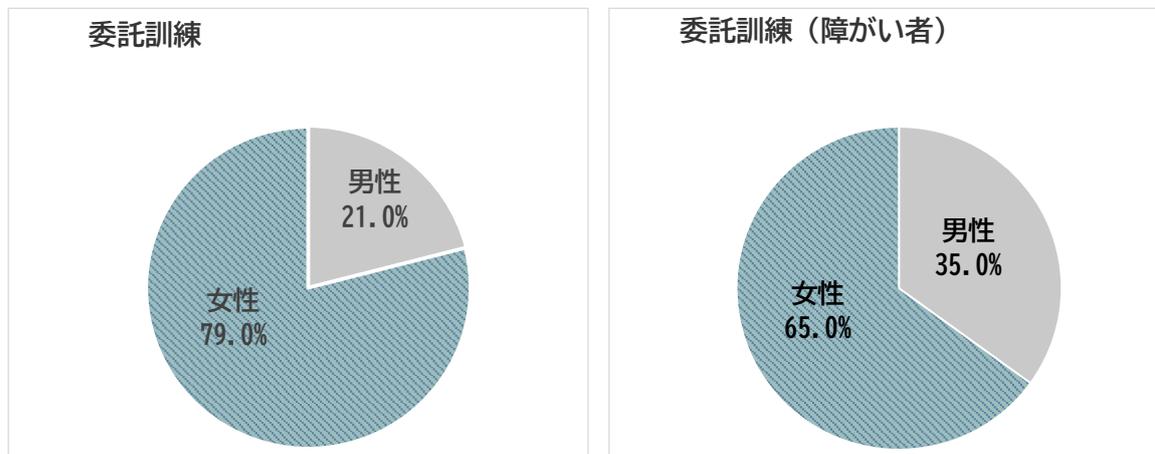
障がい者訓練（委託）では、平成25年度から令和6年度までに、修了者数は644人、就職者数は295人となった。就職率は、平成25年度から令和6年度の平均で45.8%となった。



(3) 男女の割合

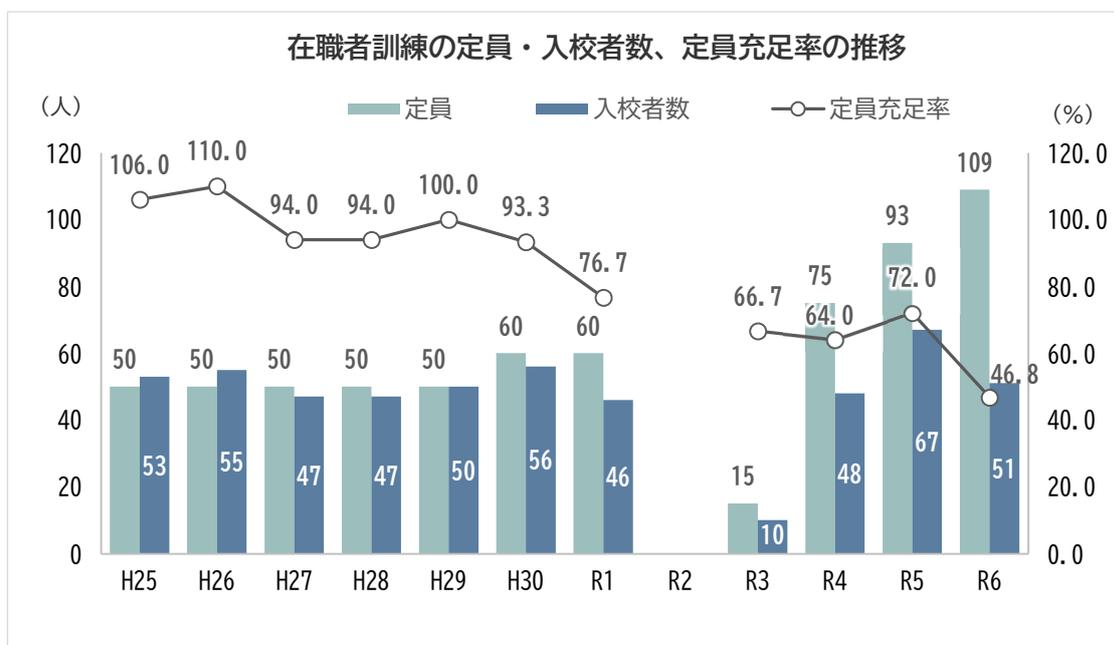
委託訓練（離転職者等再就職訓練）および委託訓練（うち障がい者向け）の訓練受講生は女性の割合が高い。

委託訓練の男女の割合（令和6年度）



2-3 在職者訓練の実施状況

在職者訓練では、平成25年度から令和6年度までに、累計45コースを設定し、修了者数は509人となった。（新型コロナウイルスの感染拡大防止のため、令和2年度は両校とも未実施、令和3年度は浦添校未実施）



2-4 施設の状況

職業能力開発校の施設は、具志川校の本館を除き、建築後40年以上が経過している。令和7年度に実施した建物の簡易（目視）調査では、現時点で直ちに建て替えを要する状況ではないものの、躯体のひび割れや部材の劣化などが確認されており、老朽化が進行している状況である。

令和8年1月末時点

校名	施設名	築年数
具志川校 (全10棟)	本館	6年
	別館	49年
	自動車整備科第1実習場	50年
	自動車整備科第2実習場	50年
	自動車整備科共用実習場	44年
	電気システム科第1実習場	42年
	電気システム科第2実習場	49年
	メディア・アート科実習場	49年
	造園ガーデニング科実習場	49年
	体育館	47年
浦添校 (全6棟)	管理棟	45年
	電気工事科・エクステリア科実習棟 及び機械工作科実習棟	45年
	自動車整備科実習棟	45年
	配管・建物設備科及び溶接・板金 塗装科実習棟	45年
	建設機械整備科実習棟	45年
	体育館	45年

3 産業界のニーズ

3-1 事業者アンケート

調査目的	県内の事業所における人材不足状況や職業能力開発の取り組みについて実態等を把握し、基礎資料とする
調査対象	沖縄県内に事業所等を置く事業所（従業員規模5名以上）
調査方法	郵送調査（紙媒体・WEB回答）
調査時期	令和7年9月4日（木）～9月29日（月）
配布数	3,000件
回答数（回収率）	393件（回収率：13.1%）

(1) 不足感のある職種

（第3章 2 産業界のニーズ）

不足感のある職種について、「専門的・技術的な仕事」（35.7%）と最も割合が高く、現場における技能人材の不足感がみられる。人員は足りていると回答したのは23.1%で、4分の3の企業に不足感がある職種が見られる結果となった。

不足感のある職種

（回答数:389、複数回答）

（単位：％）

項目	回答
専門的・技術的な仕事	35.7
事務的な仕事	23.7
管理的な仕事	21.1
サービスの仕事	19.0
販売の仕事	16.5
建設・採掘の仕事	8.5
生産工程の仕事	6.9
運搬・清掃・包装等の仕事	5.7
輸送・機械運転の仕事	3.3
保安の仕事	0.5
その他の職種	3.6
人員は足りている	23.1

(2) 事業所の発展にとって重要と考える従業員の能力・スキル

（第3章 2 産業界のニーズ）

正社員（50歳未満、50歳以上）、非正社員ともに、「チームワーク、協調性・周囲との協働力」、「職種に特有の実践的スキル」が重要とされている。

他との比較では、正社員（50歳未満）は「ITを使いこなす一般的な知識・能力」が、正社員（50歳以上）は、「マネジメント能力・リーダーシップ」や「課題解決スキル」が、非正社員は「コミュニケーション能力・説得力」や「定型的な事務・業務を効率的にこなすスキル」が重要とされている。

重要と考える従業員の能力・スキル

(複数回答)

(単位：%)

項目	回答		
	正社員 (50歳未満)	正社員 (50歳以上)	非正社員
チームワーク、協調性・周囲との協働力	61.4	48.3	63.8
職種に特有の実践的スキル	56.7	46.9	41.8
コミュニケーション能力・説得力	27.8	28.1	36.8
マネジメント能力・リーダーシップ	24.7	43.8	4.7
ITを使いこなす一般的な知識・能力	23.6	16.0	17.1
営業力・接客スキル	22.3	12.9	18.8
課題解決スキル(分析・思考・創造力等)	19.4	31.5	9.4
高度な専門的知識・スキル	18.4	26.7	9.4
定型的な事務・業務を効率的にこなすスキル	15.0	11.8	30.0
専門的なITの知識・能力	2.9	3.1	3.2
読み書き・計算等の基礎的要素	2.9	2.2	7.1
語学(外国語)力	2.1	0.8	1.5
その他の能力・スキル	1.0	1.1	1.8
特に必要な能力・スキルはない	1.6	2.2	7.9
回答数	381	356	340

(3) 従業員に対する人材育成の取組

(第3章 2 産業界のニーズ)

従業員に対する人材育成の取組は、正社員、非正社員ともに「通常業務内での教育訓練(OJT)」の割合が最も高い。非正社員は、全ての取組において実施割合が正社員より低く、4分の1の企業が「特に行っていない」と回答している。正社員と比べて企業内における教育訓練機会が少ない状況が見られる。

人材育成の取組

(複数回答)

(単位：%)

項目	回答	
	正社員	非正社員
通常業務内での教育訓練(OJT)	72.8	65.6
指導担当者によるOJT	23.0	22.1
計画的なOJT	23.0	19.5
社内におけるOFF-JT	33.7	23.8
社外の機関を利用したOFF-JT	31.6	16.9
通信教育などの受講に対する支援	17.5	13.8
技能検定など公的資格取得への支援	36.0	20.1
その他の取組	2.3	1.7
特に行っていない	14.1	25.2
回答数	383	349

(4) 従業員の人材育成に関する課題

(第3章 2 産業界のニーズ)

従業員の人材育成について、企業においては「人材育成を行う時間がない」、「指導できる従業員がいない」といった課題があり、企業内で十分な人材育成を実施することの難しさが見られる。

人材育成に関する課題

(回答数：381、複数回答)

(単位：%)

項目	回答
人材育成を行う時間がない	37.3
指導できる従業員がいない	26.2
人材育成しても辞めてしまう	23.6
研修費用の負担が大きい	17.1
人材育成の方法が分からない	11.5
従業員のやる気がない	9.2
適切な教育訓練機関がない	8.7
その他の課題	3.9
研修の必要性を感じない	3.1
特に課題はない	20.7

(5) 公共職業能力開発施設に期待する役割

(第3章 2 産業界のニーズ)

事業者が公共職業訓練に期待する役割として、「生活インフラやサービスを支える現場人材の職業能力開発支援」や「成長分野を担う人材の職業能力開発支援」の割合が高い。また、ミドル世代（40～64歳）、若年技術者、女性などへの支援に対する期待も確認される。

公共職業能力開発施設の職業訓練に期待する役割

(回答数：384、複数回答)

(単位：%)

項目	回答
生活インフラやサービスを支える現場人材の職業能力開発支援	31.0
成長分野を担う人材の職業能力開発支援	29.2
中小企業のイノベーションを担う人材の職業能力開発支援	18.8
ミドル世代（40～64歳）の職業能力開発支援	18.0
経済的に自立できる若手技術者育成支援	17.4
学卒未就職者、ニート、フリーターへの職業能力開発支援	17.2
ものづくり産業を支える人材の職業能力開発支援	15.6
女性の職業能力開発支援	14.8
グローバル人材の職業能力開発支援	9.1
ひとり親に対する職業能力開発支援	8.3
障がい者の職業能力開発支援	7.3
シニア世代（65歳以上）の職業能力開発支援	7.0
非正規雇用労働者への職業能力開発支援	6.3
特別な支援を必要とする方への能力開発支援	5.5
外国人技能実習生又はその他の外国人労働者の職業能力開発支援	2.9
その他の役割	1.6
特に期待はない	14.8

4 労働者のニーズ

4-1 従業員アンケート

調査目的	在職者のスキルアップやキャリア形成に関する希望や考えを把握し、沖縄県の職業能力に関する計画や施策を検討する際の基礎資料とする
調査対象	県内事業所で働く従業員
調査方法	事業所アンケート配布先に、従業員アンケートQR付きはがきを5枚同封し、事業所において5名を選定してWEB回答を依頼した
調査時期	令和7年9月4日（木）～9月22日（月）
配布数	17,790枚
回答数（回収率）	526件（回収率：2.9%）

(1) 会社を通して受けた（受けたい）教育訓練

（第3章 3 労働者のニーズ）

会社を通して受けた訓練は、「通常業務内での教育訓練（OJT）」、「社内におけるOFF-JT」の割合が高い。一方、今後受けたい訓練は、「技能検定など公的資格取得への支援」や「社外の機関を利用したOFF-JT」が高く、会社が提供する教育訓練と従業員が受けたい教育訓練にはギャップが見られる。また、「特に受けたもの（受けたいもの）」はない、との回答も一定数見られた。

会社を通して受けた（受けたい）教育訓練

（回答数：526、複数回答）

（単位：%）

項目	回答	
	受けた教育訓練	受けたい教育訓練
通常業務内での教育訓練（OJT）	51.5	13.9
指導担当者によるOJT	18.3	12.4
計画的なOJT	12.5	15.0
社内におけるOFF-JT	26.8	13.3
社外の機関を利用したOFF-JT	18.3	22.8
通信教育などの受講に対する支援	9.9	19.2
技能検定など公的資格取得への支援	13.7	32.5
その他の教育訓練	4.2	3.2
特に受けたもの（受けたいもの）はない	22.8	27.0

(2) OFF-JT や社外の機関を利用した教育訓練の受講希望

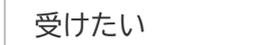
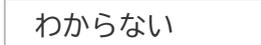
(第3章 3 労働者のニーズ)

正社員、非正社員ともに、「OFF-JT」や「社外の機関を利用した教育訓練」を受けたいとの回答が半数近くとなった。

OFF-JTや社外の機関を利用した教育訓練の受講希望

(複数回答)

(単位：%)

項目	回答		
	全体	正社員	非正社員
受けたい	 47.1	 48.6	 41.8
受けたくない	 11.4	 10.3	 15.5
わからない	 41.4	 41.1	 42.7
回答数	526	416	110

(3) 向上させたい能力・スキル

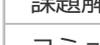
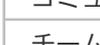
(第3章 3 労働者のニーズ)

正社員、非正社員ともに、「職種に特有の実践的スキル」と回答した割合が最も高い。正社員は、非正社員と比較し「高度な専門的知識・スキル」が17.3ポイント、「マネジメント能力・リーダーシップ」が14.9ポイント高い。一方、非正社員は正社員より、「語学力」が5.9ポイント、「コミュニケーション能力・説得力」が3.6ポイント高く、雇用形態で差が見られる。

向上させたい能力・スキル

(複数回答、3つまで)

(単位：%)

項目	回答		
	全体	正社員	非正社員
職種に特有の実践的スキル	 40.1	 40.6	 38.2
高度な専門的知識・スキル	 34.6	 38.2	 20.9
ITを使いこなす一般的な知識・能力	 30.0	 30.5	 28.2
マネジメント能力・リーダーシップ	 28.1	 31.3	 16.4
課題解決スキル	 23.4	 24.0	 20.9
コミュニケーション能力・説得力	 21.7	 20.9	 24.5
チームワーク、協調性・周囲との協働力	 15.0	 15.6	 12.7
語学(外国語)力	 14.4	 13.2	 19.1
専門的なITの知識・能力	 10.8	 11.8	 7.3
営業力・接客スキル	 9.5	 9.4	 10.0
定型的な事務・業務を効率的にこなすスキル	 9.3	 8.9	 10.9
読み書き・計算等の基礎的素養	 2.7	 2.4	 3.6
その他の能力・スキル	 2.7	 1.7	 6.4
特に向上させたい能力・スキルはない	 3.6	 3.4	 4.5
回答数	526	416	110

(4) 職業能力向上における課題

(第3章 3 労働者のニーズ)

職業能力向上における課題として、正社員、非正社員ともに、「仕事が忙しくて教育訓練を受ける余裕がない」、「家事・育児が忙しい」と回答した割合が高い。

雇用形態別に見ると、「仕事が忙しい」は正社員に多く、非正社員は「教育訓練に関する情報が乏しい」が多いなど、差が見られる。

職業能力向上における課題

(複数回答)

(単位：%)

項目	回答		
	全体	正社員	非正社員
仕事が忙しくて教育訓練を受ける余裕がない	42.8	45.2	33.6
家事や育児が忙しくて教育訓練を受ける余裕がない	25.9	26.4	23.6
自分の取組み姿勢が不十分である	18.8	18.5	20.0
自己啓発にかかる費用が高すぎる	15.8	16.1	14.5
社内で教育訓練を受ける機会がない	12.2	12.3	11.8
教育訓練に関する情報が乏しい	12.0	9.9	20.0
自分がどの分野の能力を向上させるべきかわからない	10.8	10.3	12.7
自分が目指すべきキャリアがわからない	10.5	10.1	11.8
職業能力を高めても、社内での評価が高まらない	9.9	10.6	7.3
自社内に自己啓発を支援する体制が整っていない	7.8	7.9	7.3
管理職が教育訓練に熱心ではない	4.0	4.6	1.8
その他の課題	1.7	1.2	3.6
特に課題はない	10.3	9.4	13.6
回答数	526	416	110

4-2 求職者アンケート

調査目的	求職者が希望する職種や働き方、スキル、キャリア形成に関する考えを把握するための基礎資料とする
調査対象	ハローワーク実施の求職説明会参加者
調査方法	説明会場にて紙配布、WEB回答
調査時期	令和7年8月29日（金）～9月28日（日）
配布数	2,250枚
回答数（回収率）	187件（回収率8.3%）

(1) 就職前の教育訓練の受講希望

（第3章 3 労働者のニーズ）

新しい仕事に就く前の教育訓練の受講希望については、全体として「受けない」と回答した割合が最も高い。一方で、「わからない」と回答した割合が4割程度見られることから、判断材料が不足している可能性も考えられる。

就職前の教育訓練の受講希望

（単一回答）

（単位：％）

項目	回答					
	全体	女性	若年者 (35歳未満)	中高年 (35～59歳)	障がい者	ひとり親
受けない	46.0	48.0	33.3	53.5	36.4	38.5
受けたくない	12.3	15.0	15.6	10.5	18.2	15.4
わからない	41.7	37.0	51.1	36.0	45.5	46.2
回答数	187	127	45	114	11	13

(2) 免許・資格を取得する（取得したい）理由

（第3章 3 労働者のニーズ）

免許や資格を取得する（取得したい）理由は、「新しい知識や技能を吸収するため」のほか「就きたい仕事に必要な能力を向上させるため」、「就職、転職や独立の際に役立つから」の割合が高く、就職に向けた準備として免許や資格取得を重視していることが分かる。

免許・資格を取得する（取得したい）理由

（回答数：143、複数回答）

（単位：％）

項目	回答
新しい知識や技能を吸収するため	46.2
就きたい仕事に必要な能力を向上させるため	43.4
就職、転職や独立の際に役立つから	38.5
就きたい仕事に必要な不可欠だから	37.1
自己啓発や視野の拡大のため	25.2
専門以外の技能を向上させるため	20.3
給与や賞与に反映されるから	20.3
自分の技術的水準の確認のため	14.0
昇進、昇格のため	5.6
その他の理由	1.4
特に理由はない	6.3

5 訓練生・修了生の声

5-1 在校生アンケート

調査目的	入校理由や訓練への評価、就職に関する希望、スキルアップやキャリア形成に関する考え等を把握し、訓練科のあり方を検討する基礎資料とする
調査対象	調査期間中に職業能力開発校に在籍する訓練生
調査方法	各校で調査票配布、WEB回答
調査時期	令和7年9月4日（木）～9月22日（月）
配布数	230枚
回答数（回収率）	206件（回収率：89.6%）

(1) 入校理由

（第3章 4 訓練生・修了生の声）

入校理由の1位から3位までを合わせると、「専門的なスキルや技術が身につくと思ったから」が約8割と最も高く、次いで「資格取得ができるから」、「就職に有利だと思ったから」となった。

入校理由

（回答数：206、1～3位まで回答）

（単位：％）

項目	回答			
	合計	1位	2位	3位
専門的なスキルや技術が身につくと思ったから	80.1	37.4	31.1	11.7
資格取得ができるから	67.5	25.2	30.1	12.1
就職に有利だと思ったから	46.6	11.7	13.1	21.8
訓練内容や分野に興味・関心があったから	42.7	13.1	13.1	16.5
入学料、授業料が無料であるから	34.5	6.3	6.8	21.4
家から通いやすいから	10.7	1.5	1.5	7.8
親から勧められたから	9.2	2.4	2.9	3.9
学校から勧められたから	5.8	1.5	1.0	3.4
その他	2.4	0.5	0.5	1.5
ハローワークから勧められたから	0.5	0.5	0.0	0.0

(2) 訓練の満足度

（第3章 4 訓練生・修了生の声）

訓練の満足度について、総合評価では「満足」また「やや満足」の回答が96.1%となり、高い満足度が見られる。一方項目別では、実習設備の満足度が相対的に低い。

自由意見では、「設備が老朽化している」や「実習機材が古いためできる限り最新の設備にして欲しい」などの意見が見られた。

訓練の満足度

(回答数：206、単一回答)

(単位：%)

項目	回答			
	満足	やや満足	やや不満足	不満足
教育・実習施設	55.8	35.9	5.8	2.4
実習設備	54.9	31.1	11.7	2.4
訓練内容	62.6	34.5	1.9	1.0
職業訓練指導員の指導	58.7	35.0	3.4	2.9
就職支援の体制	63.6	33.5	2.9	0.0
総合評価	57.8	38.3	3.4	0.5

(3) 入校前の免許や資格保有、今後取得したい免許や資格

(第3章 4 訓練生・修了生の声)

入校前に免許や資格を持っていた割合は、22.3%であった。

今後取得したいと思う免許や資格が「ある」と回答した割合は85.4%であったことから、多くが免許や資格を持たない状況から「免許や資格を取得したい」という意向を持ち訓練に取り組んでいることがうかがえる。

入校前の免許や資格保有、今後取得したい免許や資格

(回答数：206、単一回答)

(単位：%)

項目	回答	
	ある	ない
入校前の免許・資格の保有状況	22.3	77.7
今後取得したい免許・資格	85.4	14.6

(4) 就職後の継続的な技能・知識の向上に向けた取組の必要性

(第3章 4 訓練生・修了生の声)

就職後も継続して技能や知識の向上に「取り組む必要があると感じている」と回答した割合は74.3%となり、訓練生の多くは、継続的なスキルアップに対する意欲が高いことがうかがえる。

継続的な技能・知識向上の取組の必要性について

(回答数：206、単一回答)

(単位：%)

項目	回答
取り組む必要があると感じている	74.3
どちらかといえば、取り組む必要があると感じている	20.4
どちらかといえば、継続して取り組む必要は感じていない	1.0
取り組む必要は、全く感じていない	0.5
わからない	3.9

5-2 修了生アンケート

調査目的	入校理由や訓練への評価、活躍状況、スキルアップやキャリア形成に関する考えを把握し、求められる訓練科のあり方を検討する基礎資料とする
調査対象	令和2～6年度に職業能力開発校を修了した方
調査方法	対象者全員に郵送送付、WEB回答
調査時期	令和年9月8日（月）～9月22日（月）
配布数	920枚
回答数（回収率）	181件（回収率：19.7%）

(1) 訓練の満足度

（第3章 4 訓練生・修了生の声）

訓練の満足度について、総合評価では「満足」また「やや満足」の回答が95.0%となり、高い満足度が見られる。項目別では、職業訓練指導員の指導について、「満足」の回答割合が最も高い一方、就職支援体制の満足度は相対的に低くなっている。

訓練の満足度

（回答数：181、単一回答）

（単位：%）

項目	回答			
	満足	やや満足	やや不満足	不満足
教育・実習施設	65.7	30.4	3.9	0.0
実習設備	69.1	24.3	6.6	0.0
訓練内容	69.6	24.9	4.4	1.1
職業訓練指導員の指導	72.9	21.5	5.0	0.6
就職支援の体制	61.9	24.3	11.6	2.2
総合評価	71.8	23.2	3.9	1.1

(2) 修了後の就業・定着状況

（第3章 4 訓練生・修了生の声）

職業能力開発校を修了後、最初に就職した職場での定着状況については、「現在も同じ職場で働いている」と「転職し同じ分野で働いている」を合わせると75.7%で、多くの修了生が同じ職場、あるいは同分野の仕事に就いていることがうかがえる。

修了後の就業・定着状況

（回答数：181、単一回答）

（単位：%）

項目	回答
現在も同じ職場で働いている	68.5
転職し、同じ分野で働いている	7.2
転職し異なる分野で働いている	19.3
修了後、一度も就職していない	2.8
回答しない	2.2

(3) 習得した技能・知識の活用状況

(第3章 4 訓練生・修了生の声)

職業能力開発校で習得した技能・知識について、現在の仕事での活用状況は、「十分活用している」、「一部活用している」を合わせて87.5%となり、多くの修了生が学んだ技能を生かして仕事に就いている状況であることがうかがえる。

技能・知識の活用状況

(回答数：176、単一回答)

(単位：%)

項目	回答
十分活用している	53.4
一部活用している	34.1
あまり活用していない	8.5
まったく活用していない	4.0

(4) 就職後の技能・知識のギャップ

(第3章 4 訓練生・修了生の声)

就職後における技能・知識とのギャップの有無については、「大きなギャップを感じた」と、「少しギャップを感じた」を合わせると62.6%となった。

就職後の技能・知識とのギャップの有無

(回答数：176、単一回答)

(単位：%)

項目	回答
大きなギャップを感じた	18.8
少しギャップを感じた	43.8
ほとんど感じなかった	31.8
まったく感じなかった	5.7

(5) 今後取得したい免許や資格の有無

(第3章 4 訓練生・修了生の声)

今後取得したいと思う免許や資格が「ある」と回答した割合は65.2%であった。多くの修了生は、就職後も、学び直しや資格取得などの継続的な能力形成が必要であると認識していることがうかがえる。

今後取得したい免許や資格の有無

(回答数：181、単一回答)

(単位：%)

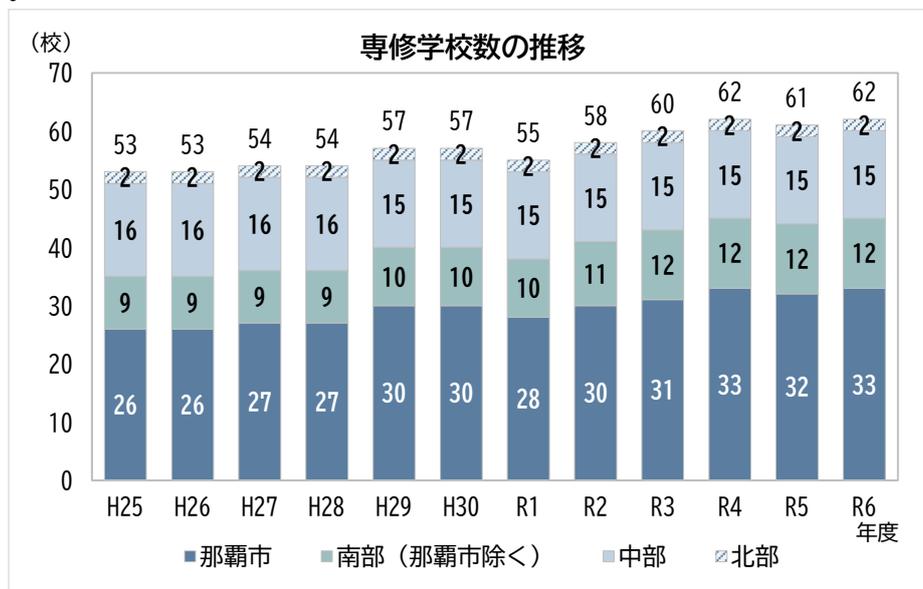
項目	回答	
	ある	ない
今後取得したい免許・資格	65.2	34.8

6 民間教育訓練機関（専修学校）の状況

6-1 専修学校の地域分布

（第3章 5 民間との役割分担）

沖縄県内の専修学校数は増加傾向にあり、地域別で見ると、7割以上が南部に立地している。学科別では、「商業実務」、「文化・教養」、「工業」など、多様な分野の教育が実施されている。

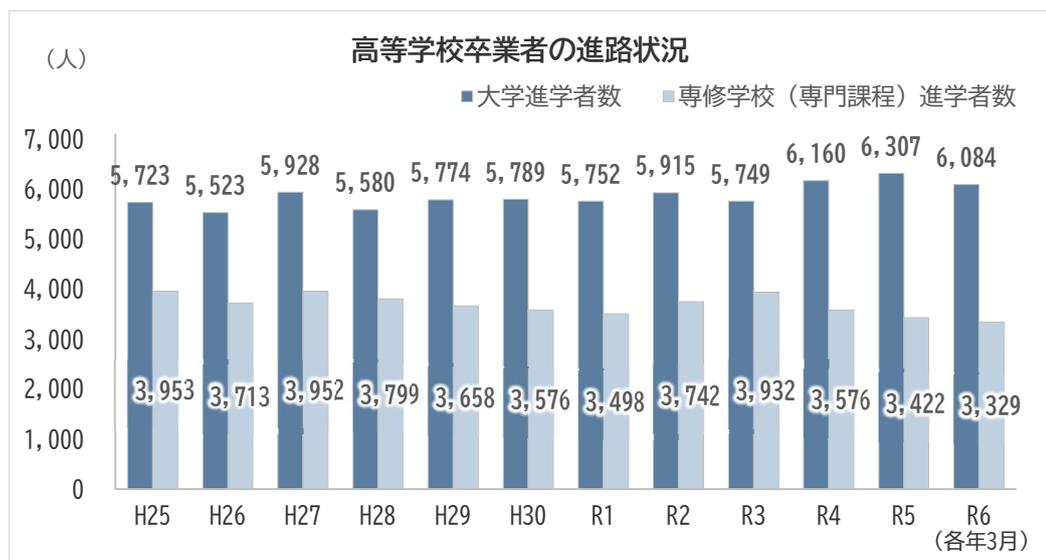


資料：文部科学省「学校基本調査」より作成

6-2 高等学校卒業者の進路状況

（第3章 5 民間との役割分担）

高等学校卒業者のうち、大学等進学者数は増加傾向にある。一方、専修学校（専門課程）進学者数は、沖縄は減少傾向にある。



文部科学省「学校基本調査」より作成

7 訓練科の見直し（案）

普通課程

短期課程

障がい者

No.	対象	校	訓練科名	課程	定員	期間	理由		見直し（案）
							役割分担	訓練ニーズ	
1	○	具志川校	自動車整備科	普通	20	2年	○		訓練対象者の見直しを検討（新卒卒の設定） ※民間の訓練提供状況等を勘案して設定
2	○		電気システム科	普通	20	2年	○		
3	○		メディア・アート科	普通	20	2年	○		
4	○		情報システム科	普通	20	2年	○		
5			造園ガーデニング科	短期	20	1年			
6	○		総合実務科（知的）	短期	15	1年	○	○	民間で実施が可能で、効率的・効果的と見込まれる場合は委託化を検討
7	○		オフィスビジネス科（身体）	短期	7	6か月	○	○	精神障がい者向けコースの導入検討
8	○		オフィスビジネス科（一般）	短期	13	6か月	○		民間で実施が可能で、効率的・効果的な実施が見込まれる場合は、委託化を検討
9	○		建設機械運転科【在職者】	短期	15	16日	○		廃止を検討
10			建設CAD講座【在職者】	短期	15	13日			

11	○	浦添校	自動車整備科	普通	20	2年	○		訓練対象者の見直しを検討（新卒卒の設定） ※民間の訓練提供状況等を勘案して設定 2級整備士育成を基本に産業コースを踏まえたカリキュラムを検討
12			電気工事科	短期	20	1年			
13			建設機械整備科	短期	20	1年			
14			配管・建物設備科	短期	20	1年			
15			溶接・板金塗装科	短期	20	1年			
16	○		エクステリア科（左官）	短期	10	1年		○	定員充足率や就職率等に加え、産業界・労働者ニーズ等を総合的に勘案して見直しを検討
17	○		オフィスビジネス科（身体）	短期	10	6か月	○	○	民間で実施が可能で、効率的・効果的と見込まれる場合は委託化を検討 精神障がい者向けコースの導入検討
18	○		建設車両運転科【在職者】	短期	15	16日	○	○	廃止を検討
19			建築配管技能士対策講座【在職者】	短期	15	5日			
20			左官技能士実技対策講座【在職者】	短期	8	3日			
21			左官技能士学科対策講座【在職者】	短期	15	2日			

※ この案はあり方に基づく見直しの方向性を示したものであり、具体的な見直し内容・実施時期は今後策定する実施計画において検討する